



SCHEDA INDIVIDUALE VALUTAZIONE DINAMICA DI GRUPPO

Candidato _____ Data ____ ____ ____ Firma _____

APPROCCIO COGNITIVO E ANALISI DEI PROBLEMI	propone soluzioni attuabili	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
ESPRESSIONE VERBALE E COMUNICAZIONE	si esprime in modo chiaro e logico	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
CAPACITÀ RELAZIONALI	coinvolge gli altri	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
STILE DI LEADERSHIP	viene accettato dal gruppo	①	②	③	④	⑤
	influenza il gruppo	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
NEGOZIAZIONE <i>(specifico per discussioni a ruoli assegnati)</i>	coglie i contributi di reciproco vantaggio	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
FLESSIBILITÀ	sa cambiare idea	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤

①
insufficiente

②
non del tutto suff.

③
sufficiente

④
buono

⑤
ottimo

ORIENTAMENTO AL RISULTATO	ricondece al compito	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤
	<i>Omissis</i>	①	②	③	④	⑤

NOTE

PUNTEGGIO

- ①
insufficiente
- ②
non del tutto suff.
- ③
sufficiente
- ④
buono
- ⑤
ottimo

NOTE SULLA SCHEDA DI VALUTAZIONE

La scheda si propone quale ausilio per la rilevazione dei comportamenti e la valutazione delle capacità dei singoli partecipanti. Si compone di 7 riquadri, relativi ad altrettanti macro-fattori di valutazione, per ciascuno dei quali sono proposti alcuni indicatori comportamentali. Per ogni comportamento effettivamente messo in atto dal candidato è richiesto di esprimere un giudizio da 1 (insufficiente) a 5 (ottimo); è altresì possibile aggiungere e valutare altri comportamenti significativi non previsti dalla scheda.

Nello spazio “note” è opportuno segnalare elementi relativi alla prestazione complessiva del soggetto, oppure effettuare una sintesi di quanto dettagliato sopra. Il punteggio finale deve considerarsi una *sintesi qualitativa* delle valutazioni espresse per ciascuno degli indicatori.

Il punteggio di sintesi può essere espresso utilizzando la solita scala a 5 livelli, introducendo eventualmente il punteggio “0”, da attribuirsi alle prestazioni non valutabili (il candidato non si esprime, non mette in atto alcun comportamento - verbale o non verbale - tale da poter offrire indicazioni sulle sue potenzialità).